

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKREATARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Tri Wahyudi

alabina4545@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Dalam instansi pemerintah atau organisasi perangkat daerah harus dapat meningkatkan kinerja sesuai tugas pokok, fungsi dan perannya masing-masing, tidak terkecuali Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, sangat tergantung dengan tersedianya sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan disiplin dalam bekerja.

Kata Kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 membawa konsekuensi logis dengan beban tugas Pemerintah Daerah Otonom yang dirasakan semakin berat seiring dengan bertambahnya kewenangan. Masing-masing organisasi perangkat daerah harus dapat meningkatkan kinerja. Baik dinas, instansi, badan, kantor dan bagian akan semakin dituntut dalam peningkatan tanggung jawabnya sesuai tugas pokok, fungsi dan perannya masing-masing.

Sebagai salah satu unsur staf Sekretaris Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 12 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2011. Kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah mempunyai

peranan penting dalam bidang pengadaan barang dan jasa pemerintah Kabupaten Lampung Tengah.

Kegiatan pengadaan barang dan jasa pemerintah adalah salah satu unsur pendukung pembangunan suatu Negara. Dalam menjalankan fungsi pemerintah dibutuhkan logistik, peralatan dan jasa yang menunjang optimalnya kinerja suatu instansi. Pengadaan barang dan jasa pemerintah lebih rumit berbeda dengan pengadaan pihak swasta karena berhubungan dengan APBN/APBD yang digunakan untuk membayar barang dan jasa tersebut. Aktivitas pengadaan tidak terbatas pada proses pengadaan saja, namun mencakup 5 (lima) kegiatan utama, yaitu Rencana Umum Pengadaan (RUP), proses pengadaan, penerimaan dan penyimpanan serta pemakaian dan manajemen aset, dan 3 (tiga) transaksi yaitu transaksi pembelian barang dan jasa (kontrak), transaksi penerimaan barang dan jasa, dan transaksi pengeluaran atau penggunaan barang dan jasa.

Perpres Nomor 70 Tahun 2012 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, mempertimbangkan bahwa dalam rangka percepatan pelaksanaan pembangunan perlu

percepatan pelaksanaan belanja negara. Sehingga pada Tahun 2012 Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah/Institusi wajib melaksanakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah secara elektronik untuk sebagian/seluruh paket-paket pekerjaan sebagaimana ketentuan pada pasal 131 ayat (1). Pola pengadaan barang dan jasa pemerintah dipermudah dengan menggelar lelang dan pembelian elektronik, menggunakan *e-catalog* yang tayang di pusat dalam hal ini LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah), sehingga produk daerah bisa dipasarkan dan dibeli secara nasional.

Proses Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah secara elektronik ini dimaksudkan dalam rangka lebih meningkatkan dan menjamin efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas pembelanjaan uang negara. Layanan yang terdapat dalam SPSE saat ini adalah *e-tendering* yaitu tata cara pemilihan penyedia barang/jasa yang dilakukan secara terbuka dan dapat diikuti oleh Penyedia Barang dan Jasa yang terdaftar pada SPSE dengan menyampaikan 1(satu) penawaran dalam waktu yang telah ditentukan. Selain itu SPSE bertujuan agar dapat lebih menjamin tersedianya

informasi, kesempatan usaha serta mendorong terjadinya persaingan secara sehat dan terwujudnya keadilan (*non discriminative*) bagi seluruh pelaku usaha yang bergerak di bidang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.

Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah memiliki Tugas Pokok membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah di bidang pengadaan barang dan jasa. Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah juga bertugas dalam memfasilitasi pokja-pokja sebagai unsur teknis/fungsional di dalam organisasi. Dalam aplikasinya fungsi-fungsi tersebut belum seluruhnya dapat terlaksana dengan baik akibat adanya berbagai macam kendala diantaranya keterbatasan-keterbatasan baik Sumber Daya Manusia (SDM) maupun sarana penunjang operasional.

Kinerja pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat dari pencapaian realisasi kegiatan pada tahun 2017 seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Realisasi Program/Kegiatan Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017

No	Program/Kegiatan	Rencana Capaian %	Realisasi Capaian %
1	Program Pelayanan Administrasi	100	78,35
2	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	99,69
3	Program Koordinasi, Pemantauan dan Evaluasi Administrasi	100	75,90
4.	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Perencanaan Pembangunan	100	70,91
Rata-rata Capaian		100	81,21

Sumber: Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekda Lamteng Tahun 2019

Dilihat dari realisasi prosentase pencapaian fungsinya untuk pencapaian sasaran kegiatan kegiatan yang dicapai masih relatif belum yang salah satu penyebabnya adalah masih maksimal karena masih kurang dari 100 %. Hal kurang disiplinnya para pegawai di kantor. Hal ini dapat terjadi akibat masih rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari tabel persentase pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan ketidakhadiran pegawai pada Tabel 2.

Tabel 2. Persentase Ketidakhadiran Pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Setdakab Lampung Tengah Tahun 2018

BULAN			SAKIT		IZIN		TANPA KETERANGAN		TOTAL KETIDAKHADIRAN PEGAWAI	
Bulan	Jml Hari Kerja Per bulan	Total Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai Per bulan	Jml Hari	%	Jml Hari	%	Jml Hari	%	Jml Hari	%
Januari	22	682	2	0.293	2	0.003	3	0.440	7	1.026
Februari	21	651	1	0.154	4	0.006	2	0.307	7	1.075
Maret	22	682	2	0.293	2	0.003	2	0.293	6	0.880
April	18	558	3	0.538	1	0.002	2	0.358	6	1.075
Mei	20	620	0	0	2	0.003	4	0.645	6	0.968
Juni	21	651	2	0.307	3	0.005	3	0.461	8	1.229
Juli	21	651	2	0.307	3	0.005	2	0.307	7	1.075
Agustus	22	682	3	0.440	0	0	2	0.293	5	0.733
September	19	589	1	0.170	4	0.007	3	0.509	8	1.358
Oktober	22	682	2	0.293	3	0.004	2	0.293	7	1.026
November	22	682	3	0.440	1	0.001	2	0.293	6	0.880
Desember	19	589	0	0	6	0.010	5	0.849	11	1.868

Sumber: Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Bulan Januari s/d Desember 2018

Dari Tabel 2. tersebut terlihat bahwa dimana tingkat ketidakhadiran pada saat-saat tingkat kehadiran pegawai Bagian Layanan tersebut cukup tinggi diberbagai instansi Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah pemerintah. Jika hal tersebut tidak Kabupaten Lampung Tengah secara ditindaklanjuti dengan serius maka akan keseluruhan dari 31 orang pegawai masih relatif berpengaruh terhadap kinerja organisasi kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat perangkat daerah karena kinerja pegawai yang ketidakhadiran pegawai yang cukup banyak kurang baik akibat tidak mampu menjalankan setiap bulannya, bahkan tingkat ketidakhadiran tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan dengan pegawai tanpa adanya alasan yang jelas (tanpa bertanggung jawab karena ketidakhadiran akibat keterangan) masih cukup banyak. Hal ini ini dari kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja. sering terjadi pada awal tahun anggaran, pada Upaya untuk mengatasi fakta yang saat liburan sekolah dan menjelang Hari Raya terjadi di atas perlu adanya pembinaan sebaik Idul Fitri, bahkan setiap akhir tahun anggaran, mungkin terhadap pegawai Bagian Layanan

Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 merupakan peraturan dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pembinaan pegawai ini diarahkan pada kesejahteraan dan peningkatan kinerja pegawai. Pembinaan bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur daerah tetapi dilihat juga sebagai warga negara. Ini berarti dalam pembinaan hendaknya sejauh mungkin adanya keserasian antara kepentingan pemerintah daerah dan kepentingan pegawai sebagai individu. Sehingga dengan demikian akan terjamin disiplin kerja seorang pegawai yang baik.

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan pegawai yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan memberikan daya perangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Kinerja yang merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan,

program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara individu dalam suatu organisasi. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

A. Rumusan Masalah

- 1 Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
- 2 Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

- 3 Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

II. Tinjauan Pustaka

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1997:22). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000:21).

Dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:41): “Motivasi merupakan daya dorong

atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan”.

Menurut Manullang, (1992:33) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Nitisemito (1992:65) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Henry Simamora (2004:610): “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pendapat mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:67), yang menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (2005:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, agar dapat memberikan umpan balik bagi karyawan maupun organisasi, maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi tersebut (T. Hani Handoko, 2001:40).

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekreatariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan melibatkan 29 yang terdiri dari 23 orang PNS dan 6 orang Tenaga Kontrak Sukarela (TKS). Dalam mengambil sampel penelitian ini menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling* yaitu Sampling Jenuh atau sensus yaitu Teknik Penentuan Sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil dan kurang dari 30 orang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

**Tabel 3. Hasil NPar Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

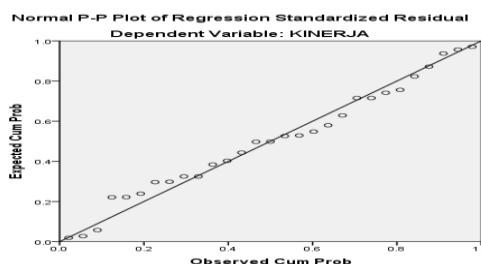
		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84628604
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.073
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 1. Grafik Normal



Sumber: Data diolah, 2019

Dari gambar di atas tampak bahwa variabel pengganggu (*residual*) terdistribusi normal karena penyebaran data (titik) telah mendekati sumbu grafik P-P Plot. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,301 maka distribusi data adalah homogen.

**Tabel 4. Tes Homogenitas Varians Oneway
Test of Homogeneity of Variances**

X1 X2 Y			
Levene Statistic		df1	df2
1.219		2	84
		Sig.	
		.301	

Sumber: Data diolah, 2019

c. Uji Linieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi terhadap Kinerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	36.816	8	4.602	1.094	.004
		Linearity	19.298	1	19.298	4.587	.002
		Deviation from Linearity	17.517	7	2.502	.595	.753
	Within Groups		84.150	20	4.208		
	Total		120.966	28			

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai F_{hitung} variabel motivasi sebesar 0,595 < F_{tabel} sebesar 2,51 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja bersifat linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar 0,753 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara motivasi dengan kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined) Linearity	33.787	9	3.754	.818	.607
		Deviation from Linearity	6.923	1	6.923	1.509	.234
			26.864	8	3.358	.732	.663
	Within Groups		87.179	19	4.588		
	Total		120.966	28			

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai F_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 0,732 < F_{tabel} sebesar 2,51 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja bersifat linier. Berdasarkan

hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar 0,663 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja dengan kinerja.

d. Pengujian Hipotesis Antar Variabel

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.917	7.451		5.223	.000
MOTIVASI	.352	.156	.392	2.251	.013
DISIPLIN	.199	.153	.227	1.302	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2019

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

$$Y = 38,917 + 0,352X_1 + 0,199X_2 + Et$$

Interpretasi:

1. $\alpha=38,917$ mempunyai makna: Jika motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai sebesar sama dengan nilai konstanta yaitu 38,917. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai tanpa variabel motivasi dan disiplin adalah positif.
2. $\beta_1= 0,352$ mempunyai makna: Jika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan disiplin kerja dianggap konstan maka

kinerja pegawai meningkat sebesar 0,352 satuan. Karena nilai koefisien variabel motivasi positif, maka tambahan satu satuan dari variabel motivasi akan mengakibatkan bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,352 satuan dan sebaliknya jika variabel motivasi berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya kinerja pegawai sebesar 0,352 satuan.

3. $\beta_2= 0,199$ mempunyai makna: Jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan motivasi dianggap konstan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,199

satuan. Karena nilai koefisien disiplin kerja positif, maka tambahan satu satuan dari variabel disiplin kerja akan mengakibatkan bertambahnya kinerja pegawai sebesar 0,199 satuan dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja berkurang sebesar satu satuan mengakibatkan berkurangnya kinerja sebesar 0,199 satuan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien

Regresi motivasi (X_1) lebih besar dari pada nilai koefisien Regresi disiplin kerja (X_2) hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi lebih tinggi dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.223	.000
MOTIVASI	2.251	.013
DISIPLIN	1.302	.004

Sumber: Data diolah, 2019

Interpretasi:

Hasil Hipotesis (Uji t) X_1 terhadap Y

Berdasarkan Uji t atau *t test* variabel motivasi terhadap kinerja pegawai didapat t_{hitung} sebesar 2,251 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya motivasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Hipotesis (Uji t) X_2 terhadap Y

Berdasarkan Uji t atau *t test* variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didapat t_{hitung} sebesar sebesar 1,302 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.520	2	12.760	3.476	.006 ^b
Residual	95.446	26	3.671		
Total	120.966	28			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2019

Interpretasi :

0,006<0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari Uji Anova atau F test didapat F_{hitung} Artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 3,476 dengan tingkat signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 10. Kadar Persentase Pengaruh X_1 terhadap Y****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.128	1.94048

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2019

$$KP = r^2 \times 100\%$$

dapat dijelaskan oleh variabel motivasi.

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,399 \times 0,399 = 0,159$

Sedangkan sekitar 84,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

$0,160 \times 100\% = 16,0\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 15,9% variasi kinerja pegawai

Tabel 11. Kadar Persentase Pengaruh X_2 terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.065	2.05518

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Data diolah, 2019

$$KP = r^2 \times 100\%$$

dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,339 \times 0,339 = 0,115$

Sedangkan sekitar 88,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

$0,115 \times 100\% = 11,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 11,5% variasi kinerja pegawai

Tabel 12. Kadar Persentase Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.211	.150	1.91598

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

$$KP = r^2 \times 100\%$$

dipengaruhi oleh faktor lain diluar model seperti

Koefisien Penentu (KP) = $r^2 = 0,459 \times 0,459 = 0,211$

lingkungan organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kompetensi, stres kerja dan lain-lain.

$0,211 \times 100\% = 21,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 21,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 78,9%

V. Pembahasan

1. Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian dengan Uji t parsial tolak H_0 terima H_a . Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridha Canggih Pristian (2011), Raditya Priyo W (2015), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja akan meningkat.

2. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian dengan Uji t parsial tolak H_0 terima H_a . Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri Budhi Nugroho (2013) dan Heriyanto (2016), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja pada suatu organisasi maka kinerja pegawainya akan baik.

3. Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data uji F diperoleh tolak H_0 terima H_a . Artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hidayati (2014), Ridha Canggih Pristian (2011), Raditya Priyo W (2015), Andri Budhi Nugroho (2013) dan Heriyanto (2016), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang ada di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, maka kinerja pegawai akan meningkat.

VI. Kesimpulan

1. Motivasi pada Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah secara dominan termasuk dalam kategori motivasi dalam kriteria “baik”. Disiplin kerja pegawai Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah secara dominan termasuk dalam kategori disiplin kerja dalam kriteria “cukup baik”.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
4. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
5. Dengan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F) didapat bahwa hipotesis yang diajukan yaitu

hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 diterima.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2005. *Produktivitas Kerja*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Malayu Hasibuan S.P, 2006. *Teori Motivasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Malayu Hasibuan S.P. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Dahlia Indonesia.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Winardi, 2000, *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wursanto, I.G. 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.